



2022
Rapport
~ **ANNUEL** ~

L'ÉGALITÉ

FEMMES HOMMES



LAVAI
agglo

Som- maire

01

Quelques données clés sur le territoire 4

02

Présentation de la situation en matière d'égalité femmes - hommes au sein de laval agglomération 12

2.1 L'égalité Femmes Hommes dans les fonctions politiques 13

2.2 L'égalité Femmes Hommes dans les services au sein de Laval Agglomération (Données 2022) 16

03

Les axes pour favoriser l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques de l'epci 19

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. C'est pourquoi la loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales et des EPCI en la matière. Au même titre que l'État, les collectivités territoriales et les EPCI mettent en œuvre une politique globale sur l'égalité Femmes-Hommes, tant en interne que sur le territoire.

L'article L 2311-1-2 du CGCT leur impose que préalablement aux débats sur le projet de budget, soit présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Laval agglomération est concernée par cette obligation. Ainsi ce rapport présentera :

- > les données clés sur le territoire,
- > la présentation de la situation en matière d'égalité Femmes - Hommes au sein de l'EPCI,
- > les axes pour favoriser l'égalité Femmes - Hommes dans les politiques publiques de l'EPCI .



QUELQUES données clés sur le territoire

Laval agglomération compte 114 501 habitants sur 34 communes en 2020 (selon les Sources : Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023). Pour rappel, en 2019 le territoire comptait 114 340 habitants.

L'égalité Femmes - Hommes sur notre territoire est présentée dans les tableaux ci-dessous,

POPULATION PAR SEXE ET ÂGE EN 2020

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	55 984	100,0	58 517	100,0
0 à 14 ans	10 792	19,3	10 535	18,0
15 à 29 ans	10 673	19,1	9 710	16,6
30 à 44 ans	10 295	18,4	10 089	17,2
45 à 59 ans	10 966	19,6	11 217	19,2
60 à 74 ans	9 016	16,1	10 358	17,7
75 à 89 ans	3 820	6,8	5 442	9,3
90 ans et plus	392	0,7	1 154	2,0
Ensemble				
0 à 19 ans	15 116	27,0	14 185	24,2
20 à 64 ans	30 873	55,1	30 943	52,9
65 ans et plus	9 996	17,9	13 389	22,9

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

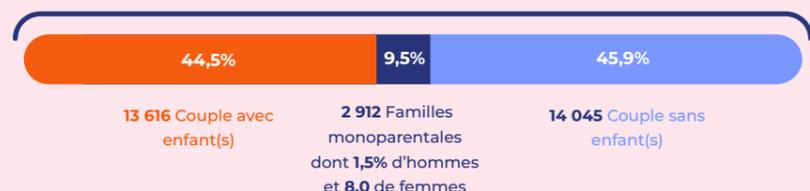
POPULATION DE 15 ANS OU PLUS PAR SEXE, ÂGE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2020

	Hommes	Femme	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	42 246	48 070	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	551	233	0,2	1,2	0,7
Artisans, commerçants chefs d'entreprise	1 859	754	0,4	4,8	1,6
Cadres et professions intellectuelles supérieurs	4 336	2 912	1,4	13,6	3,7
Profession intermédiaires	6 668	7 792	9,1	26,7	5,5
Employés	3 143	10 854	14,3	23,3	6,0
Ouvriers	10 881	3 371	16,2	24,0	5,2
Retraités	11 965	15 154	0,0	0,2	72,4
Autres personnes sans activité professionnelle	5 842	7 000	58,4	6,1	5,0

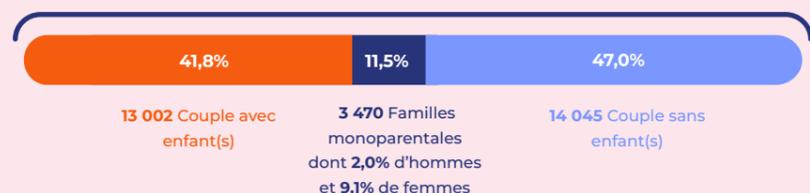
Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

COMPOSITION DES FAMILLES

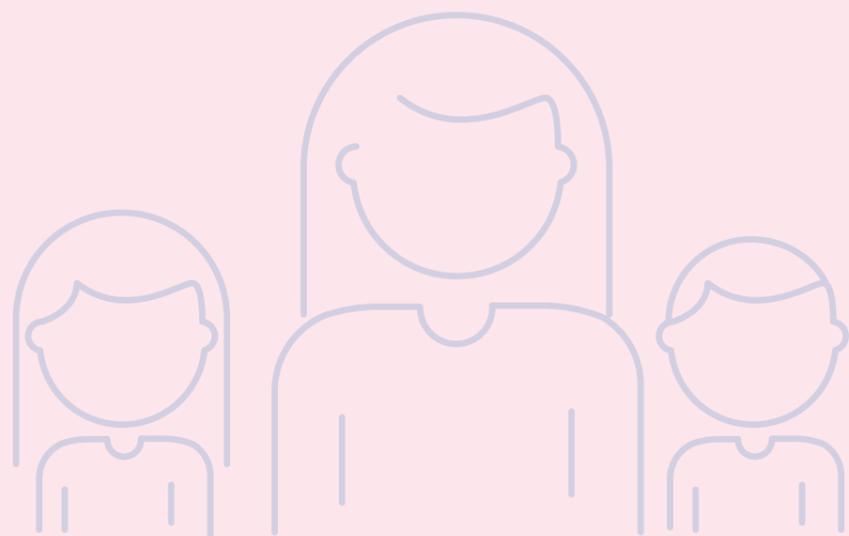
2009



2014



2020



DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2020

	Ensemble	Hommes	Femme
Population non scolarisée de 15 ans et plus	82 915	39 773	43 143
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	21,3	18,5	23,9
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,3	4,6	5,9
CAP, BEP ou équivalent	26,8	31,8	22,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,4	17,0	17,7
Diplôme de l'enseignement supérieur niveau bac +2	12,0	11,5	12,5
Diplôme de l'enseignement supérieur niveau bac +3 ou bac +4	9,2	7,7	10,6
Diplôme de l'enseignement supérieur niveau bac +5 ou plus	8,0	8,9	7,2

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR SEXE ET ÂGE EN 2020

	Population	Actifs	taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	69 788	52 949	75,9	48 069	68,9
15 à 24 ans	14 396	6 316	43,9	5 134	35,7
25 à 54 ans	41 292	38 794	94,0	35 634	86,3
55 à 64 ans	14 100	7 840	55,6	7 301	51,8
Hommes	35 196	27 128	77,1	24 653	70,0
15 à 24 ans	7 729	3 550	45,9	2 911	37,7
25 à 54 ans	20 594	19 609	95,2	18 065	87,7
55 à 64 ans	6 873	3 969	57,7	3 677	53,5
Femmes	34 592	25 821	74,6	23 416	67,7
14 à 24 ans	6 667	2 766	41,5	2 223	33,3
25 à 54 ans	20 698	19 184	92,7	17 569	84,9
55 à 64 ans	7 227	3 871	53,6	3 624	50,2

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023



EMPLOI SELON LE STATUT PROFESSIONNEL

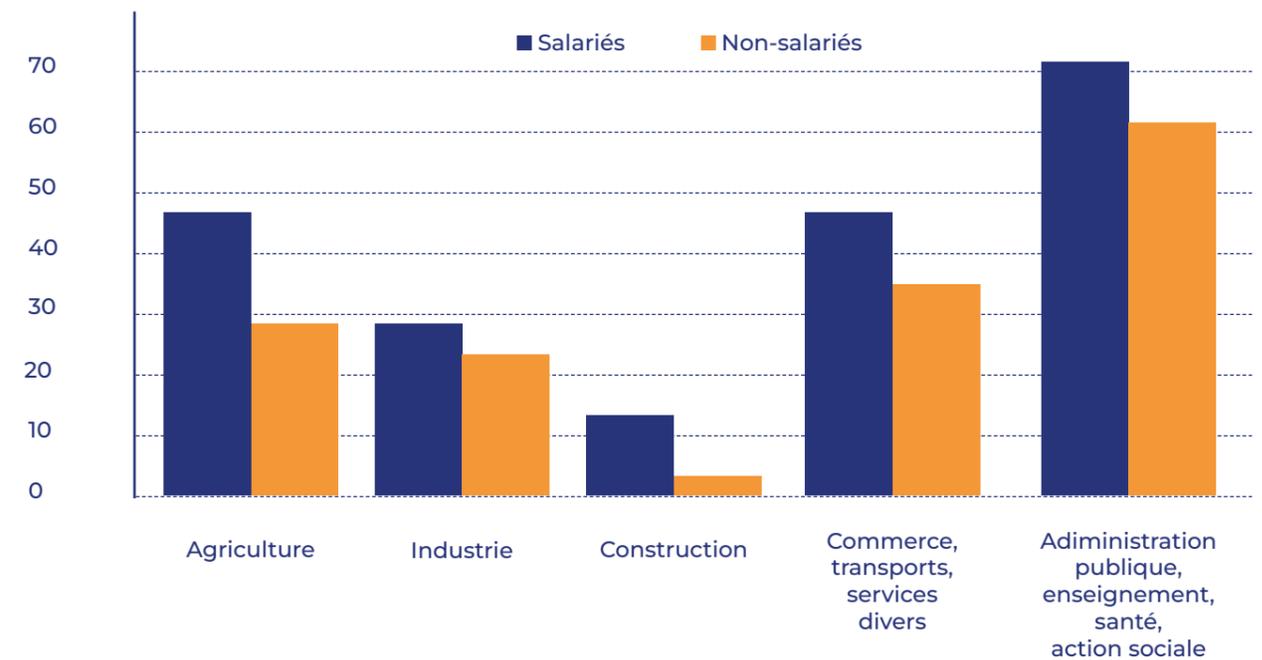


EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

	2009		2014		2020			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	56 129	100,0	55 492	100,0	57 778	100	48,8	91,7
Agriculture	1 568	2,8	1 334	2,4	1 371	2,4	36,1	43,0
Industrie	9 978	17,8	9 290	16,7	9 578	16,6	28,4	97,1
Construction	3 881	6,9	3 394	6,1	3 615	6,3	11,7	85,3
Commerce, transports, service divers	23 197	41,3	24 345	43,9	25 514	44,2	47,0	90,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	17 505	31,2	17 129	30,9	17 700	30,6	70,9	95,7

Source : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020 exploitation principale lieu de travail, géographie au 01/01/2023

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2020

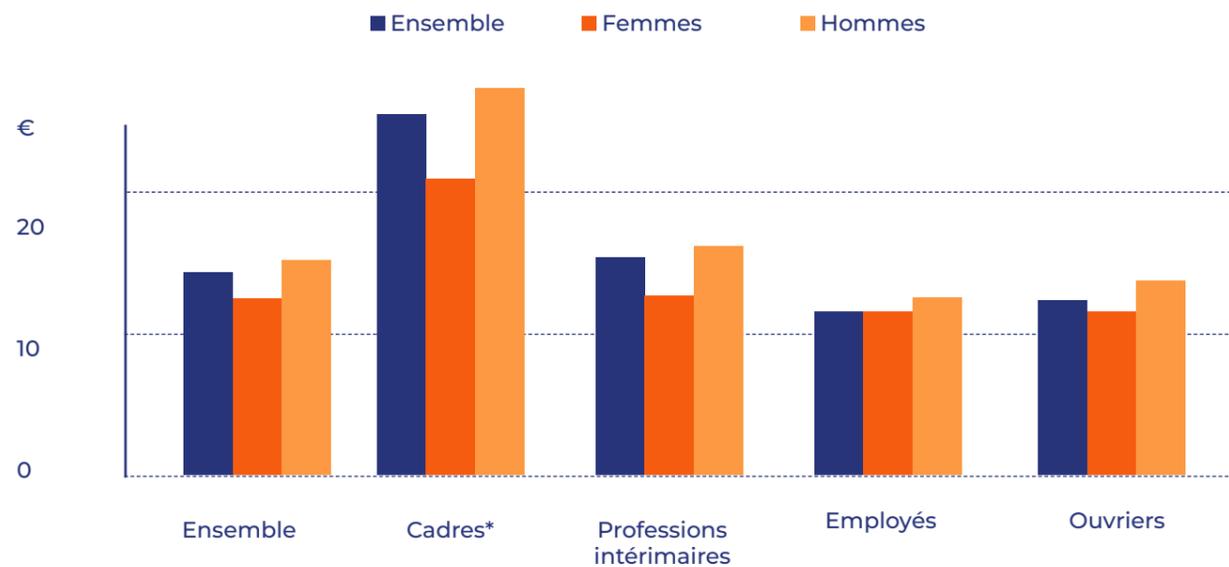


STATUT ET CONDITION D'EMPLOI DES 15ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2020

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	24 891	100	23 601	100
Salariés	21 797	87,6	21 813	92,4
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	18 173	73,0	18 010	76,3
Contrats à durée déterminée	1 524	6,1	2 534	10,7
Intérimaires	1 000	4,0	461	2,0
Emplois aidés	115	0,5	201	0,9
Apprentissage - Stage	986	4,0	609	2,6
Non-Salariés	3 093	12,4	1 788	7,6
Indépendants	1 394	5,6	1 096	4,6
Employeurs	1 677	6,7	649	2,7
Aides familiales	23	0,1	44	0,2

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN EUROS) SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2021



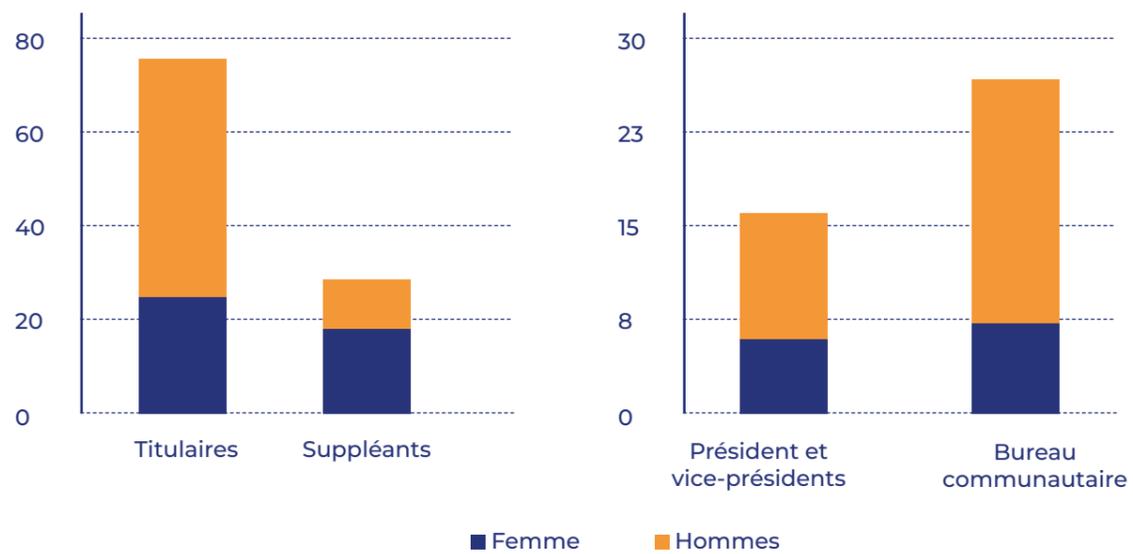
PRÉSENTATION de la situation en matière d'égalité femmes - hommes au sein de Laval Agglomération

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES FONCTIONS POLITIQUES

REPRÉSENTATION DANS LES INSTANCES (EXÉCUTIFS ET ORGANES DÉLIBÉRANTS)

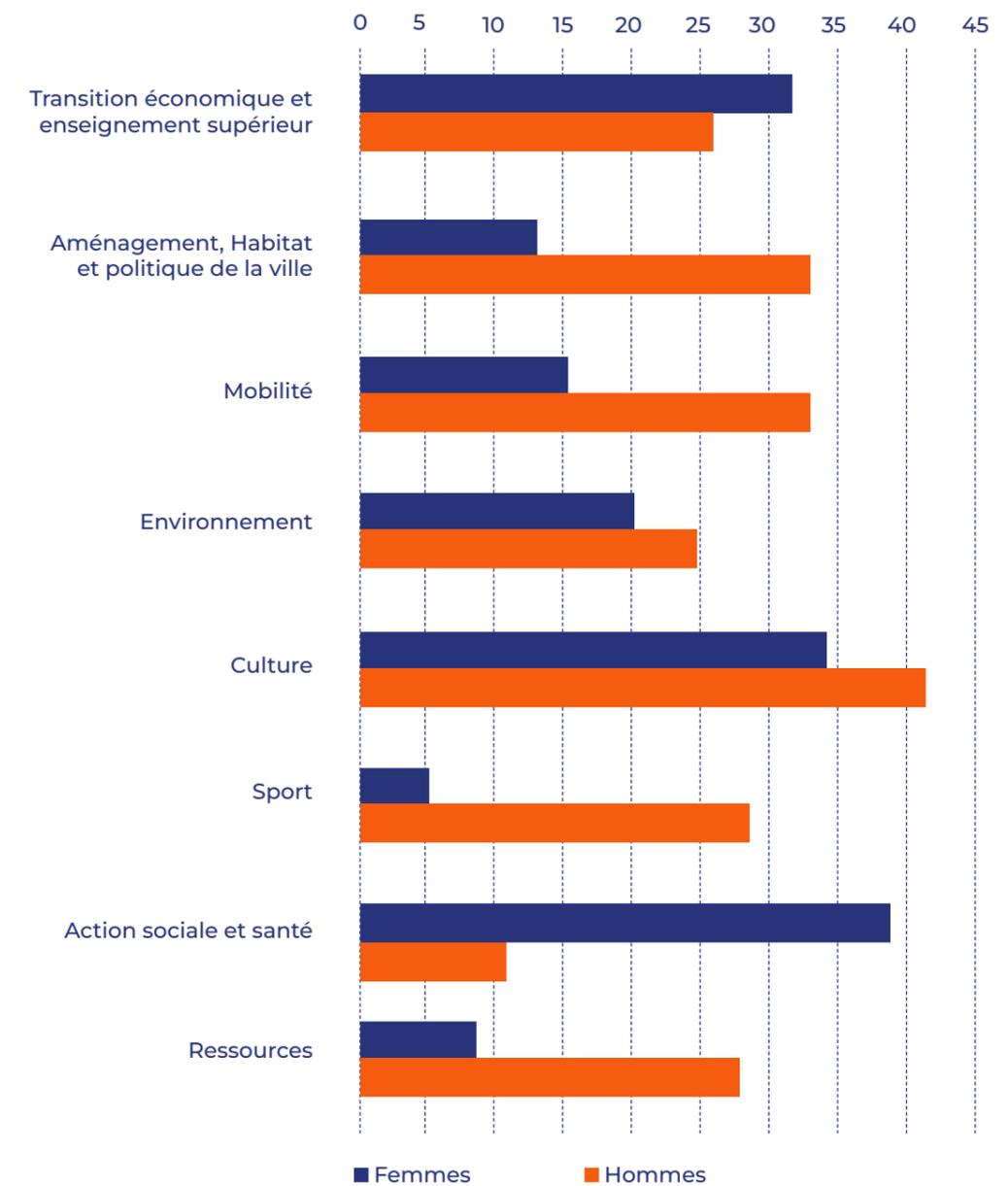
Instances	Femmes	Hommes
Président et vice-présidents	6	10
Bureau communautaire	7	19
Conseil communautaire	26 titulaires 19 suppléants	49 titulaires 9 suppléants

Conseil communautaire :



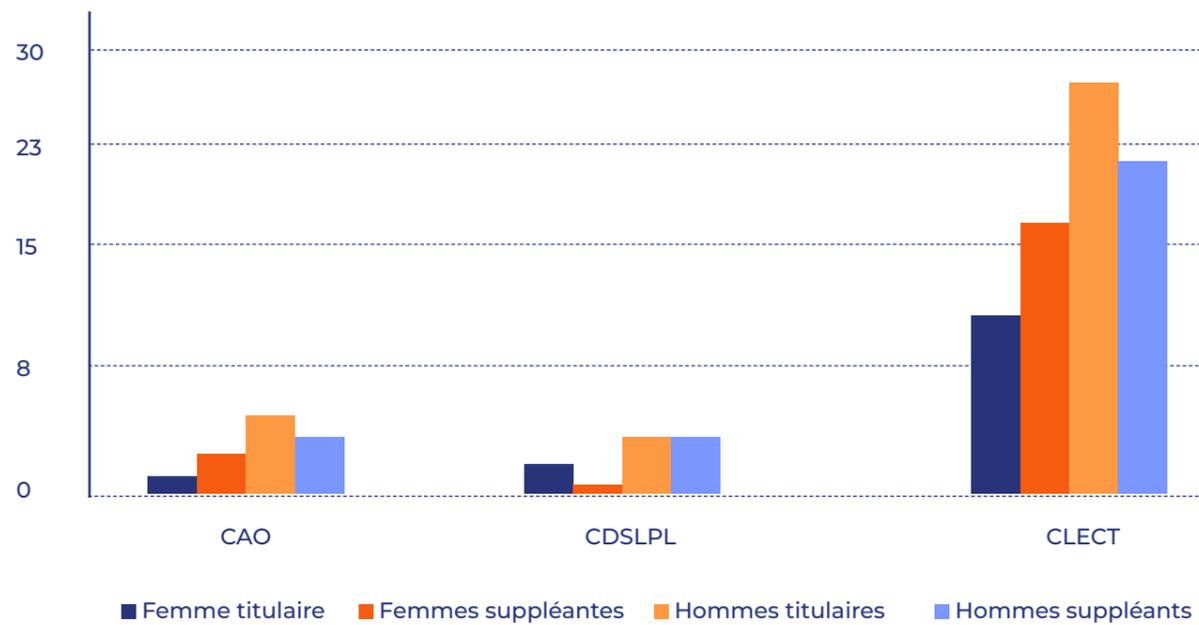
REPRÉSENTATION DANS LES COMMISSIONS THÉMATIQUES (DÉLÉGUÉS COMMUNAUTAIRES ET CONSEILLERS MUNICIPAUX)

Commissions	Femmes	Hommes
Transition économique et enseignement supérieur	33	29
Aménagement, Habitat et politique de la ville	17	34
Mobilité	19	26
Environnement	23	42
Culture	40	16
Sport	9	30
Action sociale et santé	38	9
Ressources	13	29



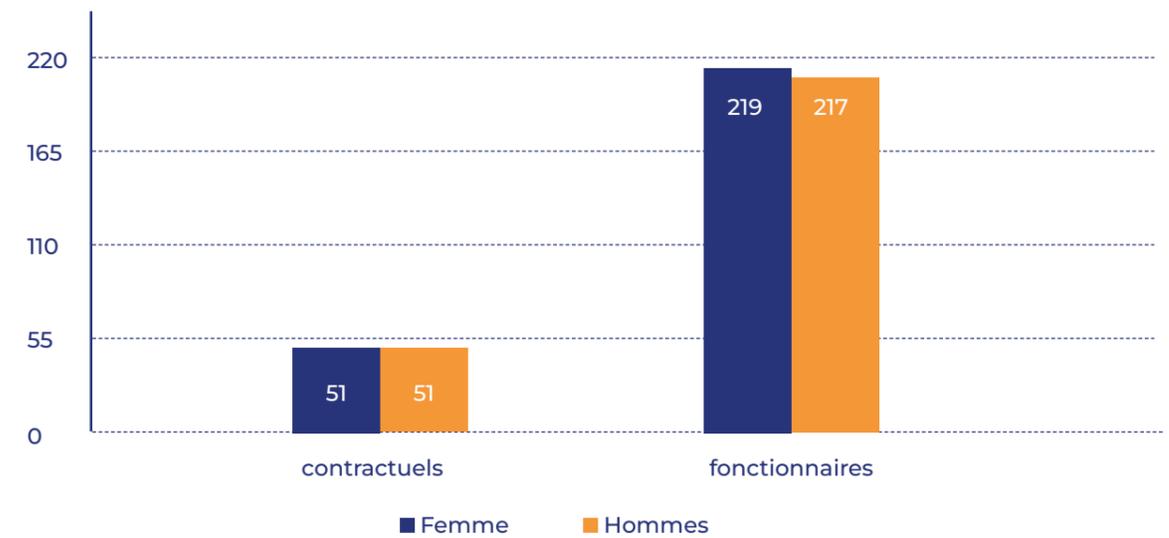
REPRÉSENTATION DANS LES COMMISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Commissions	Femmes	Hommes
CAO	1 titulaire 2 suppléantes	5 titulaires avec le Président 3 suppléants
CDSLPL	2 titulaires 1 suppléantes	4 titulaires avec le Président 4 suppléants
CLECT	11 titulaires 15 suppléantes	27 titulaires 23 suppléants

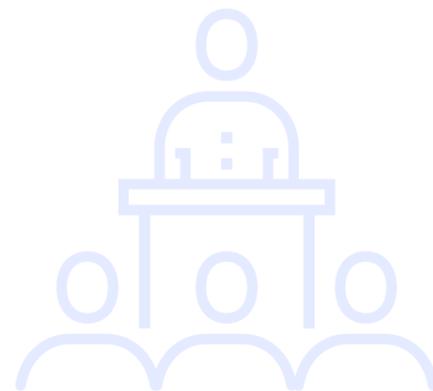


L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES SERVICES AU SEIN DE LAVAL AGGLOMÉRATION (DONNÉES 2022)

En décembre 2022, LAVAL Agglomération comptait 538 agents, dont 102 contractuels. Les effectifs sont répartis comme suit :



Parmi l'ensemble des agents :



Laval Agglomération tient à porter une attention particulière à l'égalité Femmes - Hommes dans tous les aspects des ressources humaines :

Conditions d'accès à l'emploi :

candidature rédigée avec référence genrée H/F de manière à parler à toutes et tous

Conditions d'exercice :

généralisation du télétravail à raison de deux journées maximum par semaine qui concerne au 31 décembre 2022, 138 agents en position de télétravail à Laval Agglomération, dont 101 femmes.

Conditions de travail prises en considération :

mise en place, lors de rénovation ou construction de nouveaux bâtiments, d'une réflexion sur les conditions d'exercice et de sécurité au travail (ex : mise en place de vestiaires sécurisés, suppression totale des vestiaires non mixtes)

Le déroulement de carrière :

une vigilance à la non-discrimination est portée également lors des avancements de grades et des promotions internes. Ainsi en 2023, toutes catégories confondues, sur les 48 agents ayant bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade sur l'année, 56,25 % sont des femmes.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE 2023 LAVAL AGGLO

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Catégorie A	6	4	10	60,00%
Filière administrative	3	1	4	75,00%
Filière culturelle	3	2	5	60,00%
Filière technique	0	1	1	0,00%
Catégorie B	15	3	18	83,33%
Filière administrative	13	0	13	100,00%
Filière culturelle	2	0	2	100,00%
Filière sportive	0	1	1	0,00%
Filière technique	0	2	2	0,00%
Catégorie C	6	14	20	30,00%
Filière administrative	4	1	5	80,00%
Filière animation	0	2	2	0,00%
Filière technique	2	11	13	15,38%
Total	27	21	48	56,25%

RÉPARTITION ENTRE LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE 2023 LAVAL AGGLO

Avancements de grade 2023 Laval Agglomération

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Catégorie A	5	4	9	55,56%
Filière administrative	2	1	3	66,67%
Filière culturelle	3	2	5	60,00%
Filière technique	0	1	1	0,00%
Catégorie B	14	2	16	87,50%
Filière administrative	12	0	12	100,00%
Filière culturelle	2	0	2	100,00%
Filière sportive	0	1	1	0,00%
Filière technique	0	1	1	0,00%
Catégorie C	6	11	17	35,29%
Filière administrative	4	1	5	80,00%
Filière animation	0	2	2	0,00%
Filière technique	2	8	10	20,00%
Total	25	17	42	59,52%

Promotion interne 2023 Laval Agglomération

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Catégorie A	1	0	1	100,00%
Filière administrative	1	0	1	100,00%
Catégorie B	1	1	2	50,00%
Filière administrative	1	0	1	100,00%
Filière technique	0	1	1	0,00%
Catégorie C	0	3	3	0,00%
Filière technique	0	3	3	0,00%
Total	2	4	6	33,33%

Les recrutements

la répartition continue à faire apparaître une proportion élevée (70%) de femmes en 2022 :

Période	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Année 2022	112	70%	48	30%	160
Début 2023	82	65%	44	35%	126

La formation des agents :

depuis 2022 dans le cadre de la stratégie de formation de Laval Agglomération, des actions de formation en «intra» consacrées spécifiquement à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ont été mises en place. Ces actions (format d'une journée) sont assurées dans le cadre du partenariat avec le CNFPT.

En 2023, une formation sur l'égalité femmes-hommes, pour les agents de Laval Agglomération et de la ville de Laval a été organisée en intra. Elle a rassemblé 6 agents de Laval Agglomération et 5 agents de la ville.

Le signalement :

les grandes orientations concernant le signalement sont de permettre à chaque agent de signaler facilement tout fait de discrimination, d'agissement sexiste, d'agression physique ou verbale ou de fait moral et que les éléments remontés fassent l'objet d'une réponse individualisée et adaptée. À ce jour aucune saisie n'a eu lieu pour des faits discriminants en général, ni à fortiori de nature sexiste.



LES AXES
pour favoriser
l'égalité femmes
hommes dans les
politiques publique
de l'EPCI

LE SPORT

Laval Agglomération soutient les démarches conduites par les clubs pour valoriser la politique sportive au féminin et réalise elle-même des actions.



Piscine Saint-Nicolas

- > La gestion est assurée par Laval Agglomération.
- > L'attribution du label «Impact 2024» reconduit en 2023 pour les démarches déployées à la piscine Saint-Nicolas dont «le fer de lance» est la lutte contre l'exclusion faite aux femmes et de favoriser l'accès aux pratiques sportives aux jeunes filles, la création de centres d'accèsions à la formation et d'une section d'éducation sportive.



Volley-Ball Féminin

Accueil et soutien au tournoi International de Volley-Ball Féminin «Challenger Cup» du 26 au 30 juillet 2023 à l'Espace Mayenne auquel ont participé les équipes du Vietnam, du Mexique, de la Croatie, de l'Ukraine, de la Suède, du Kenya, de la Colombie et de de la France dont cette dernière est sortie victorieuse.



Football

- Laval Agglomération soutient le Stade Lavallois dans ces différentes actions :
- > le développement d'une section sportive féminine de haut niveau,
 - > la féminisation de ses instances.

Des créneaux d'utilisation des terrains synthétiques sont réservés pour les équipes et sections sportives scolaires féminines de football sur le territoire de Laval Agglomération.



LA CULTURE

Conservatoire à Rayonnement Départemental (CRD)

L'équipe du CRD est composée de 80 femmes et 61 hommes.

Toutes les disciplines proposées au sein du CRD sont non genrées.

Dans le cadre de l'ouverture du Quarante en novembre 2022, un travail de réflexion sur l'égalité Femmes - Hommes pour le fonctionnement et la programmation du lieu est entamé.

1) Objectifs retenus :

- > Sensibiliser à la découverte non genrée de la pratique culturelle en devenant une ressource en la matière sur tout le territoire
- > Sensibiliser à la lutte contre le sexisme dans les pratiques culturelles et artistiques
- > Faciliter le travail et valoriser les actions des acteurs du maillage local œuvrant en matière d'égalité femmes - homme et de lutte contre toutes les formes de discriminations

conception des programmations. Ce qui permettra, par la suite, de réfléchir à une politique globale d'inclusion dans les services culturels.

2) Actions réalisées dans l'année :

- > Sensibilisation des publics scolaires de l'agglomération aux activités danses du CRD avec un accent mis sur l'accès non-genré à ces disciplines
- > Projet d'Éducation Artistique et Culturelle en collège en collaboration avec la Cie DADR autour du spectacle «La chair de l'objet»
- > Exposition «Mue» dans le cadre d'octobre rose
- > Travail avec l'Ensemble Instrumental de la Mayenne autour des femmes compositrices : projet «Regards de femmes»
- > Validation du nouveau projet d'établissement du Conservatoire englobant la question de l'égalité Femmes - Hommes.

Cette réflexion enclenchée au Quarante pourra être également déployée aux services culturels en général, afin de penser cette thématique dès le début de la



Réseau «la BIB»

Composé de 2 femmes et 2 hommes (dont 1 recrutement d'une coordinatrice réseau Lecture Publique 01/03/2023)

Dans le cadre du temps fort d'automne des bibliothèques, sur la thématique Familles, a été invitée cette année, Adeline AVRIL, autrice et illustratrice de livre jeunesse, pour sa bande dessinée «Calamity Jane» Ed.Delcourt. Rencontres notamment sur le temps scolaire auprès d'une centaine d'enfants. Cette BD illustre avec talent le courage d'une petite fille pour défendre ses droits et sa liberté au cœur d'une famille en difficulté.

La qualité des actions culturelles proposées par Laval Agglomération dans les bibliothèques (Concerts, spectacles, animations, rencontres, etc) permet de réduire les inégalités d'accès et s'adresse à la diversité des publics.

Pour le temps fort des bibliothèques 2024, cette thématique sera proposée aux bibliothèques du réseau.

Le théâtre des 3 Chênes

La Saison culturelle 2023-2024, comme les précédentes, veille à une présence équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation (sur le plateau, dans les équipes artistiques et de création). Le soutien à la création est marqué par l'engagement des 3 Chênes auprès notamment de projets portés par des metteuses en scène (Cie Les Guêpes rouges théâtre, Cie Les Becs Verseurs, Compagnie A) et par d'autres équipes mixtes. Les spectacles accueillis aux 3 Chênes accordent par ailleurs une place aux thèmes de société où les questions d'égalité et de mixité sont saisies par les artistes.

LES DISPOSITIFS DE DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

Les dispositifs de démocratie participative tentent d'articuler participation et délibération, d'associer les citoyens à différentes phases de l'action publique. Cependant ce "nouvel esprit de l'action publique" conduit, par conséquent, à porter une attention particulière sur la composition de ces instances participatives. En effet, au sein de ces dernières, c'est la variété des valeurs morales, politiques et épistémiques qui doit être représentée.

Le conseil de développement de Laval Agglomération a veillé à composer une instance égalitaire et, surtout, paritaire. Au-delà de toute obligation réglementaire, Laval Agglomération a souhaité l'égalité des genres pour son conseil de développement, tant dans sa composition (12 hommes et 12 femmes pour le collège des "habitants du territoire") que dans les missions qui lui sont confiées.

En effet, Laval Agglomération a confié au conseil de développement la mission de contribuer à structurer une agglomération qui agit pour et avec les forces vives et les citoyens en transparence. Cette mission convoque des enjeux d'égalités prégnants notamment dans leurs dimensions d'inclusions.

Par ailleurs, la Présidente du conseil de développement a souhaité s'engager dans une démarche de valorisation du patrimoine pour 2024. Une personnalité illustre féminine sera associée au conseil de développement pour, d'une part, nommer le conseil de développement et, d'autre part, rassembler les membres autour d'une culture commune incarnée par une femme d'engagements.

Laval Agglomération doit veiller à intégrer la dimension Femmes-Hommes dans la conduite des actions qu'elle mène dans ses politiques publiques et au sein de son organisation des ressources humaines.

Consciente de la nécessité de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, Laval Agglomération poursuivra et développera pour les années à venir ses interventions en la matière en mobilisant les ressources en interne et également les partenaires.

Notre volonté est d'engager notre EPCI contre les ruptures d'égalité et les discriminations. Au plus près des forces vives du territoire et des habitant.es, en s'appuyant sur les politiques et les dispositifs existants, l'action de Laval Agglomération permettra de faire avancer la lutte contre les discriminations au cœur de la vie quotidienne.

En interne, l'élaboration partagée des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité a mis en exergue plusieurs engagements de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle de ses agents. L'engagement de Laval Agglomération dans cette démarche pluriannuelle et stratégique en matière de ressources humaines a été conçu pour 4 ans (2022-2026). Il est à souligner, alors que ce n'est pas une obligation légale, par le choix de l'autorité territoriale, les lignes directrices de gestion ont été adoptées par délibération en conseil communautaire le 28 novembre 2022.

